

Principes et mesures pour de hautes écoles suisses durablement performantes et attractives

« L'éducation, la recherche et l'innovation s'épanouissent le mieux là où des travailleurs hautement qualifiés et motivés par eux-mêmes trouvent un environnement productif leur offrant des perspectives de développement à long terme » [Conseil suisse de la science, 2013]

Principe (1) : L'obtention du grade de docteur et de docteure achève la formation académique. Dès l'obtention de ce grade, le personnel engagé au sein des hautes écoles se voit offrir des emplois décents et attractifs comme dans les autres secteurs de l'économie et de l'administration.

Mesure (1.1) : Les personnes détentrices d'un doctorat ou d'un titre jugé équivalent sont engagées sous contrat à durée indéterminée par les hautes écoles suisses.

Argumentaire : Le financement du doctorat étant toujours limité dans le temps, de nombreuses personnes venant de terminer leur thèse cherchent un emploi au sein des hautes écoles. Or, dans le système actuel 80% de ce personnel est engagé à durée déterminée et quitte le monde académique après avoir enchaîné plusieurs contrats. Outre d'être dommageable pour les personnes elles-mêmes, ce taux de rotation très élevé signifie pour les hautes écoles une perte importante et continue des savoirs accumulés par ce personnel. La stabilité ou les connaissances relatives à son environnement de travail sont pourtant des éléments essentiels pour assurer une recherche innovante ainsi que la qualité de l'enseignement et de l'encadrement des étudiants et des étudiantes. Un corps intermédiaire (entendu ici comme l'ensemble du personnel de l'enseignement et de la recherche n'appartenant pas au corps professoral) plus stable et renforcé permettrait en effet de faire face aux défis que représentent l'augmentation du nombre d'étudiantes et d'étudiants et la croissance des tâches institutionnelles. En outre, ce renforcement autoriserait une meilleure distribution des responsabilités en matière d'enseignement et de recherche, actuellement entièrement dans les mains d'un corps professoral surchargé de travail. Finalement, la création de postes fixes encouragerait le personnel scientifique à s'impliquer davantage dans le dialogue avec la cité et les différents acteurs de l'économie, favorisant ainsi la création de réseaux et de synergies entre ces sphères. Ces éléments revêtent une importance particulière dans un pays aux diversités régionales et linguistiques aussi marquées que la Suisse.

Mesure (1.2) : Les hautes écoles suisses créent des postes dont le profil permet d'attirer et de conserver en leur sein le personnel hautement qualifié que sont les personnes détentrices d'un doctorat.

Argumentaire : Les postes fixes ainsi créés devraient être des postes attrayants, notamment en évitant le recours à des taux d'emploi trop partiels. Ces postes devraient en outre permettre aux salariés et aux salariées de suivre une carrière dont le parcours est clair et connu par avance. Au sein des hautes écoles comme dans les autres secteurs de l'économie, ce type de fonctionnement est la clé d'une rotation du personnel adéquate et durable. Les modèles de carrière académique développés dans d'autres pays (« lecturer » en Grande-Bretagne, « assistant professor on tenure track » aux États-Unis, « Dozentur » en Allemagne ou « maître de conférences » en France) pourraient servir d'exemples. La création de postes fixes et l'augmentation du type de postes disponibles ouvriraient des possibilités de carrières académiques alternatives à celle – classique – du Professorat. Ces mesures permettraient également de lutter contre le taux d'abandon de la carrière académique aujourd'hui très élevé chez les femmes après le doctorat. Rappelons que, dans le système actuel, à peine un quart des postes de professeurs est occupé par des femmes (OFS 2021).

Mesure (1.3) : Les politiques inclusives et les politiques visant à améliorer les possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée sont mises en œuvre plus rapidement, de manière plus efficace et dans l'ensemble des hautes écoles.

Argumentaire : De nombreuses politiques visant à améliorer les possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée ainsi qu'à assurer une plus grande inclusivité des hautes écoles ont été élaborées par différentes instances du milieu académique suisse. Toutefois, elles ne peuvent réellement transformer les hautes écoles qu'à condition d'être mises en œuvre à tous les échelons institutionnels et au sein de toutes les universités.

Pour s'assurer de leur efficacité, il est en outre nécessaire de mettre plus des ressources à leur disposition et de décider d'un calendrier précis pour leur implémentation.

Mesure (1.4) : La création d'un fonds spécial permet une modification plus rapide de la structure du personnel des hautes écoles suisses.

Argumentaire : *Afin d'adapter rapidement les structures de l'emploi au sein des hautes écoles, un « Roll-Over fund » pourrait être créé. Ce fonds, alimenté par des financements fédéraux, mettrait à disposition des hautes écoles des moyens financiers destinés à créer des postes stables et décents dans l'attente que les postes existants au sein des hautes écoles arrivent à échéance, autorisant alors une meilleure redistribution des ressources financières cantonales. Les structures d'emploi pourraient ainsi être rapidement améliorées. Cette amélioration rapide s'avère essentielle pour garantir l'innovation et la recherche suisse dans le cadre d'une compétition accrue autour des travailleuses et travailleurs très qualifiés (« war on talents ») et du futur plus qu'incertain des relations entre la Suisse et l'Union européenne. En effet, pour pouvoir accéder au personnel hautement qualifié dont elles ont besoin, les hautes écoles doivent rester attrayantes par rapport aux autres secteurs économiques en Suisse et aux universités à l'étranger. En créant des conditions de travail décentes et attractives, la Suisse se profilerait comme un lieu d'excellence scientifique sur le long terme.*

<p>Principe (2) : Les doctorants et les doctorantes sont le personnel hautement qualifié de demain. Ce chemin leur est préparé par une harmonisation de leurs conditions de travail et une professionnalisation de leur parcours.</p>
--

Mesure (2.1) : Les contrats de toutes les doctorantes et les doctorants des hautes écoles suisses sont harmonisés (salaires, pourcentage, tâches) et le temps de recherche protégé augmenté. De plus, des conseils en matière d'orientation professionnelle et des offres de formation continue leur sont proposés.

En principe, les éléments suivants devraient être garantis :

- La recherche doctorale est prioritaire, quel que soit le type de contrat (min. 80% recherche, max. 20% enseignement et administration).
- Le pourcentage des postes offerts correspond au temps de travail réel.
- La thèse est financée sur quatre à cinq ans ainsi que sur une année dite de transition une fois la thèse achevée. Cette année doit permettre la publication de la thèse (garantissant ainsi la circulation de la recherche financée) ainsi qu'une éventuelle reconversion professionnelle vers d'autres secteurs ou l'attente d'un éventuel poste dans le milieu académique.

Argumentaire : *La formation doctorale doit permettre de se préparer à une carrière académique, mais aussi à une carrière dans d'autres secteurs de l'économie où la demande pour un personnel hautement qualifié est forte. Or, ces trente dernières années, la charge de travail supplémentaire induite par l'augmentation du nombre d'étudiants et d'étudiantes au sein des hautes écoles a été en grande partie reportée sur le corps intermédiaire. Toutefois, ce corps ne devrait pas être utilisé comme de la main-d'œuvre bon marché. Il devrait pouvoir se concentrer principalement sur son travail académique afin de garantir la qualité de sa formation, l'achèvement de ses recherches et son employabilité. Il est donc nécessaire non seulement d'adapter les pourcentages payés au taux de travail réellement effectué, de protéger le temps alloué à la recherche, mais également de garantir l'aboutissement réel du travail académique (publication et diffusion du résultat des recherches effectuées). En outre, harmoniser les conditions de travail entre les différentes universités garantirait l'égalité des chances entre les docteurs et docteurs de Suisse lors de futures postulations dans le milieu académique. Finalement, les hautes écoles devraient mettre en place des mesures permettant une meilleure intégration sur le marché du travail des doctorants et des doctorantes qui souhaitent quitter le milieu académique. Grâce à ces différentes mesures, l'attractivité de la formation doctorale des hautes écoles de Suisse serait renforcée tout comme la qualité de sa recherche.*

Mesure (2.2) : L'article 21 al. 3 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) doit être révisé pour augmenter la durée d'admission provisoire des étrangers titulaires d'un diplôme d'une haute école suisse afin de trouver une activité lucrative, de six à douze mois.

Argumentaire : Investir dans les carrières académiques de personnes étrangères sans leur offrir la possibilité d'intégrer le marché du travail suisse représente une perte importante pour la recherche et l'innovation de ce pays. Une large proportion des postes du corps intermédiaire créés ces trente dernières années ont été attribués à des personnes de nationalité étrangère, sans pour autant leur offrir la possibilité de travailler et de s'installer en Suisse après le doctorat et/ou leur offrir un soutien adéquat. Les six mois accordés aux personnes étrangères titulaires d'un diplôme d'une haute école pour trouver un emploi sont trop courts. Dans ce domaine, la Suisse est clairement à la traîne par rapport à des pays comme l'Allemagne, les Pays-Bas ou les États-Unis. Cette absence de politique d'intégration non seulement accentue les effets négatifs d'un taux de rotation déjà anormalement élevé, mais empêche en outre une réelle socialisation et les échanges scientifiques en diminuant, par exemple, l'attrait de l'apprentissage des langues nationales pour des séjours de courtes durées. Le système actuel semble faciliter l'intégration des hautes écoles suisses dans la recherche mondiale, mais elle repose en réalité sur des bases très fragiles.

Mesure (2.3) : Les bourses d'excellence de la Confédération suisse sont adaptées aux conditions-cadres du FNS en ce qui concerne le montant et la durée du financement, ainsi qu'en ce qui concerne le cahier des charges.

Argumentaire : Les bourses d'excellence de la Confédération offrent aujourd'hui des conditions de travail particulièrement précaires. Les personnes bénéficiant de ces bourses ont le statut de doctorant au sein des hautes écoles et doivent fournir exactement le même type de travail que des doctorantes FNS. Pourtant, le montant de leur bourse est beaucoup moins élevé et le financement garanti moins long. Afin de mettre fin à cette inégalité de traitement, il est nécessaire que la Commission fédérale des bourses pour étudiants étrangers (CFBE) adapte les bourses d'excellence aux conditions des bourses FNS.

<p>Principe (3) : Le FNS investit dans les chercheurs et les chercheuses ainsi que dans leur recherche de manière durable.</p>

Mesure (3.1) : Le FNS adapte ses instruments d'encouragement de carrière et de projets afin de permettre aux hautes écoles d'engager leur personnel sous des contrats à durée indéterminée. Il communique activement sur la manière avec laquelle ces dernières peuvent réaliser cet objectif.

Argumentaire : Le FNS n'est pas seulement un organe central dans la promotion de la recherche en Suisse, il est également un modèle pour définir les conditions-cadres dans lesquelles sont menées les recherches au sein des hautes écoles. Il est donc essentiel que le FNS participe activement à l'élaboration d'une structure d'emploi décente et attractive au sein des hautes écoles de Suisse.

Mesure (3.2) : L'ensemble des instruments d'encouragement de projets proposés par le FNS sont ouverts aux chercheuses et chercheurs titulaires d'un doctorat.

Argumentaire : L'accès aux instruments d'encouragement de projets à toute personne titulaire d'un doctorat garantit que les chercheurs et chercheuses qualifiées puissent mener des recherches en toute indépendance. Capables d'obtenir et d'apporter des financements de manière autonome, ces chercheurs et chercheuses deviennent en outre plus attractifs pour les hautes écoles. L'article 4 al. 2 du règlement du FNS devrait être adapté en ce sens.

Mesure (3.3) : Le FNS doit mieux prendre en charge les coûts induits par les projets qu'il soutient au sein des hautes écoles (subsides « overhead »).

Argumentaire : Pour assurer l'avenir des hautes écoles de Suisse, il est essentiel que les financements par l'intermédiaire de fonds-tiers n'impactent pas les finances des hautes écoles. Celles-ci prennent actuellement en charge une part trop importante des frais indirects de la recherche liés aux instruments d'encouragement de projets.

Principe (4) : La politique de l'enseignement supérieur est transparente et contraignante. Elle repose sur une concertation et un large consensus.

Mesure (4.1) : L'association faïtière des étudiants et des étudiantes ainsi que celle du corps intermédiaire des hautes écoles sont intégrées dans les groupes de travail chargés de rédiger le projet de message sur la formation, la recherche et l'innovation. Les associations estudiantines et celles du corps intermédiaire de chaque haute école sont également prises en compte lors de la procédure de consultation.

Argumentaire : *Le message FRI est un instrument crucial dans la coordination et la planification de la politique des hautes écoles en Suisse. Afin d'assurer et d'améliorer la qualité des enseignements et des conditions de travail au sein des hautes écoles, il est important que les associations étudiantes et celles du personnel de l'enseignement et de la recherche participent à l'élaboration du contenu de ce message. L'intégration des associations à ce processus augmenterait l'adéquation de la politique des hautes écoles à la réalité, en étant plus proche des besoins et des nécessités du terrain ainsi qu'en faisant remonter beaucoup plus rapidement les dysfonctionnements. Cette participation garantirait en outre que le personnel de l'enseignement et de la recherche tout comme les étudiantes et les étudiants s'impliquent davantage dans le fonctionnement de leur institution grâce à la possibilité ainsi offerte d'améliorer leur environnement d'études et de travail. En assurant des échanges actifs entre les différents acteurs et actrices du milieu académique, l'élaboration du message FRI servirait les intérêts du plus grand nombre.*

Mesure (4.2) : Afin de renforcer le message FRI, la section consacrée au bilan de la période en cours est élargie. Les objectifs et les mesures mises en œuvre par les hautes écoles y sont présentés de manière transparente et les écarts éventuels entre les objectifs et leur réalisation sont justifiés en détail. La mise en œuvre du message FRI est systématiquement contrôlée par un organe d'audit.

Argumentaire : *Le message FRI fixe pour quatre ans la répartition des subventions fédérales, élabore l'orientation stratégique des hautes écoles, délimite les différents champs d'action et définit les objectifs à réaliser. Pourtant, la mise en œuvre effective n'est pas toujours assurée et le caractère contraignant de ces directives n'est pas clair. Afin de renforcer le message FRI et d'améliorer la transparence dans l'utilisation des ressources financières de la Confédération, les hautes écoles devraient présenter de manière détaillée comment les mesures prescrites ont été appliquées et si les buts fixés ont été atteints.*

Mesure (4.3) : L'Office fédéral de la statistique (OFS) récolte des données numériques plus précises sur le corps intermédiaire des hautes écoles de Suisse.

Pour cela, l'OFS augmente le niveau de détail des données récoltées sur, en tout cas, deux aspects :

- Séparation de l'actuelle catégorie « corps intermédiaire » en trois catégories distinctes pour le corps intermédiaire sous contrat à durée déterminée (doctorants et doctorantes, postdoctorants et postdoctorantes et collaborateurs et collaboratrices scientifiques).
- Augmentation de la finesse des relevés des temps partiels (seuil à 5%).

Parallèlement, l'OFS relève les informations suivantes :

- Diversité au sein des hautes écoles (genre, nationalité, statut migratoire, orientation sexuelle, appartenance religieuse et « ethnique »).
- Durée de la formation doctorale par haute école et par discipline.
- Taux de réussite et taux d'abandon par haute école et par discipline.

Argumentaire : *À l'heure actuelle, les données numériques sur le corps intermédiaire ne sont pas suffisantes. Augmenter les données disponibles permettrait de mieux saisir l'évolution de la structure de l'emploi au sein des hautes écoles et un meilleur accompagnement des politiques en matière d'inclusivité et d'égalité.*

Grundsätze und Massnahmen für nachhaltig produktive und attraktive Hochschulen in der Schweiz

«Bildung, Forschung und Innovation gedeihen dort am besten, wo hochqualifizierte und intrinsisch motivierte Arbeitskräfte ein produktives Umfeld mit langfristigen Entwicklungsperspektiven vorfinden.»
[Schweizerischer Wissenschaftsrat, 2013]

Grundsatz (1): Mit dem Doktorat ist die Qualifikationsphase abgeschlossen. Zu diesem Zeitpunkt rekrutieren die Hochschulen ihr hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal und bieten angemessene Festanstellungen mit attraktiven Stellenprofilen, wie in Wirtschaft und Verwaltung üblich.

Massnahme (1.1): Anstellungen von Personen mit einem Dokortitel oder einem äquivalenten Titel erfolgen grundsätzlich unbefristet.

Begründung: Da die Finanzierungen für Doktorierende befristet sind, folgt nach Abschluss grundsätzlich immer eine neue Anstellung innerhalb oder ausserhalb der Hochschulen. Entsprechend kann eine Anstellung an einer Hochschule nach dem Doktorat unbefristet oder mit Aussicht auf Entfristung erfolgen. Im jetzigen System ist das wissenschaftliche Personal zu 80% befristet angestellt und muss den Arbeitgeber nach wenigen Jahren nach einer Reihe von befristeten Anstellungen jeweils wieder verlassen. Dies ist nicht nur schlecht für die Lebensplanung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sondern führt auch zu einer Personalfuktuation an den Hochschulen, die für einen Arbeitgeber im Wissenssektor viel zu gross ist – solch ein konstanter Verlust von Know-How könnte sich kein Unternehmen leisten. Verlässlichkeit, Stabilität und Kenntnis des Arbeitsumfeldes sind indes essentiell für Innovation, für die Qualität von Lehre, der Betreuung der Studierenden und für die Forschung. Eine breitere und stabilere Personalbasis dient auch der Entschärfung der zunehmenden Belastung der Hochschulen durch die stark angestiegenen Studierendenzahlen und institutionellen Aufgaben: Aufgaben in Lehre, Administration und Forschung können durch eine flachere Verantwortungsstruktur besser verteilt werden. Mit Festanstellungen werden zudem Anreize für das wissenschaftliche Personal geschaffen, sich mit ihrem gesellschaftlichen und industriellen Umfeld auseinanderzusetzen und Netzwerke aufzubauen, womit die Zusammenarbeit und Synergien zwischen diesen Bereichen gestärkt wird. Dies ist gerade in der Schweiz mit ihrer regionalen und sprachlichen Diversität wichtig.

Massnahme (1.2): Schweizer Hochschulen erarbeiten attraktive Stellenprofile, um das hochqualifizierte wissenschaftliche Personal nach dem Doktorat zu rekrutieren und zu halten.

Begründung: Wichtig ist, dass attraktive Stellenprofile für diese Festanstellungen erarbeitet werden, unter anderem auch insbesondere ohne auf Kleinstpensen zurückzugreifen. Arbeitnehmende, die sich entwickeln können und Perspektiven haben, werden sich auch von einer Festanstellung auf eine andere mit mehr Verantwortung oder mit veränderten Schwerpunkten weiterbewerben. So kommt es an den Hochschulen, wie sonst auf dem Arbeitsmarkt, zu adäquaten und nachhaltigen Personalwechsel. Im Ausland bereits erfolgreich umgesetzte hochschulübergreifende Modelle («Lecturer» in Grossbritannien, «Assistant Professor tenure track» in den USA, «Dozentur» in Deutschland, «maître de conférences» in Frankreich) geben dabei Orientierung. Mit der Möglichkeit von Festanstellungen und einer entsprechenden Erweiterung der Stellenprofile werden alternative Karrierewege zur 'klassischen' Professur geschaffen. Gerade Frauen verlassen die Hochschulen überdurchschnittlich nach dem Doktorat – noch immer sind nur knapp ein Viertel aller Professuren von Frauen besetzt (BFS 2021).

Massnahme (1.3): Die erarbeiteten Policies in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Inklusivität werden zügig und effektiv auf allen Ebenen der Hochschulen umgesetzt.

Begründung: Erarbeitete Policies transformieren die Hochschulen nur, wenn sie auch tatsächlich auf allen Ebenen der Institution umgesetzt werden. Für eine effektive Umsetzung der erarbeiteten Policies im Bereich der Vereinbarung von Beruf und Privatleben sowie von Inklusivität müssen Hochschulen die notwendigen Ressourcen bereitstellen und einen Zeitplan für die Implementierung vorlegen.

Massnahme (1.4): Durch einen 'Roll-Over Fund' werden Anreize für die rasche Anpassung der Personalstruktur an den Schweizer Hochschulen geschaffen.

Begründung: Damit wir die promovierten Forschenden nicht an andere Wirtschaftssektoren im In- und Ausland verlieren, müssen die Hochschulen attraktiv für sein. Um die Arbeitsbedingung an Hochschulen möglichst zügig an die Realität des heutigen Arbeitsmarkts anzupassen, soll ein sogenannter 'Roll-Over Fund' bereitgestellt werden. Dieser aus Bundesmitteln gespeiste Fonds stellt den Hochschulen finanzielle Mittel zur Verfügung stellen, um diese neue Stellenstruktur (adequate Festanstellungen mit attraktiven Profilen) einführen oder ausbauen zu können, während bestehende Stellen auslaufen. Damit werden für die Hochschulen Anreize geschaffen, sich rasch aus dem bestehenden System heraus zu modernisieren. Diese Incentivierung für eine zügige Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmenden an Schweizer Hochschulen ist gerade im Hinblick auf den starken internationalen Wettbewerb ('war of talents') und die unklare Zukunft der Zusammenarbeit mit der EU essentiell. Nur mit der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen kann sich die Schweiz längerfristig als exzellenten Forschungsstandort positionieren.

<p>Grundsatz (2): Doktorierende sind die hochqualifizierten Fachkräfte von Morgen: weitere Harmonisierung und Professionalisierung der Arbeitsbedingungen aller Doktorierenden.</p>
--

Massnahme (2.1): Die Verträge aller Doktorierenden an Schweizer Universitäten werden weiter harmonisiert, das heisst, die Löhne, Anstellungsprozente sowie Aufgaben und Pflichten werden angepasst. Zudem wird allen Doktorierenden Beratungen und punktuelle Weiterbildungen ermöglicht. Im Grundsatz sollte gelten:

- der Hauptfokus ist immer die Promotionsforschung der Doktorierenden unabhängig von der Anstellungsform (d.h. min. 80% Promotionsforschung und max. 20% Lehre und Administration);
- die Anstellungsprozente entsprechen der tatsächlichen Arbeitszeitanforderungen;
- Dauer 4-5 Jahre +1 Jahr Übergangsphase für Publikation und Arbeitsmarktausrichtung.

Begründung: Ein Doktorat soll sowohl auf eine Karriere an Hochschulen wie auch ausserhalb vorbereiten, denn der Arbeitsmarkt braucht dieses hochqualifizierte Personal. Um der steigenden Arbeitslast aufgrund wachsender Studierendenzahlen und aufgrund der neuen Anforderungen im Bereich der Governance zu begegnen, wurden in den letzten drei Dekaden jedoch primär die befristeten Mittelbaustellen ausgebaut. Doktorierende dürfen nicht billige Arbeitskraft für Lehre und Administration an Hochschulen sein, ihr Hauptfokus sollte immer die eigene Promotionsforschung sein. Mit den oben genannten Massnahmen wird die Attraktivität der Hochschulen gefördert, breite Karriereoptionen erschlossen, die Chancengleichheit gewährleistet und somit ein guter Übergang nach dem Abschluss gesichert.

Massnahme (2.2): Anpassung von Art. 21 Abs. 3 des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG): Erhöhung der Dauer, die Ausländerinnen und Ausländer mit Schweizer Hochschulabschluss nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung zur Verfügung steht, um eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz zu finden, von sechs auf zwölf Monaten.

Begründung: Es ist von zentralem Interesse für die Schweiz, die an unseren Hochschulen mit öffentlichen Geldern ausgebildeten Spezialistinnen und Spezialisten ohne Schweizer Staatsangehörigkeit in unserem Arbeitsmarkt halten zu können. Für die stark ausgebauten befristeten Mittelbaustellen wurden die letzten drei Dekaden insbesondere ausländische Staatsbürgerinnen und -bürger rekrutiert, ohne dass sie nach der Promotion Aussicht auf einen Aufenthaltsstatus oder auf Erwerbstätigkeit in der Schweiz haben. Dies verschärft nicht nur die Ineffizienz der Personalfuktuation, sondern wirkt sich auch negativ auf die Sozialisierungs- und Integrationsdynamiken, wie auch auf die Bereitschaft zum Spracherwerb der Doktorierenden aus. Die Dauer von sechs Monaten nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung für ausländische Staatsbürgerinnen und -bürger, um eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz zu finden, ist zu knapp bemessen. Die Schweiz ist hier im Vergleich zu Deutschland, den Niederlanden oder den USA mit 1-3 Jahren ganz klar im Hintertreffen. Investitionen in die akademischen Karrieren ausländischer Staatsbürgerinnen und -bürger, ohne dass sie in den Schweizer Arbeitsmarkt integriert werden können, sind ein marktwirtschaftlicher Verlust. Die bestehenden Strukturen dienen zwar scheinbar der Internationalisierung der Hochschulen, tun dies aber auf einer fragilen Basis.

Massnahme (2.3): Angleichung der Bundes-Exzellenz-Stipendien an die Rahmenbedingungen des SNF betreffend Beitragshöhe, Beitragsdauer, sowie Pflichtenheft.

Begründung: Die Bundes-Exzellenz-Stipendien sind besonders prekär. Die Empfängerinnen und Empfänger dieser Stipendien gelten als Doktorierende der Hochschulen – sie müssen die exakt gleiche Arbeitsleistung erbringen wie zum Beispiel SNF-Doktorierende. Der Stipendienbetrag sowie die Beitragsdauer fallen massiv geringer aus. Um dieser Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, ist eine Angleichung der Stipendien durch die ESKAS an die Rahmenbedingungen des SNF notwendig.

Grundsatz (3): Der SNF investiert nachhaltig in Forschende und ihre Ideen.

Massnahme (3.1): Der SNF vereinbart die Personen- und Projektförderung mit Festanstellungen an Hochschulen und kommuniziert aktiv an die Hochschulen, wie sie dies umsetzen können.

Begründung: Der SNF ist nicht nur ein zentrales Organ in der Forschungsförderung der Schweiz, die Hochschulen berufen sich häufig auch auf den SNF bei der Ausgestaltung der eigenen Forschungsbedingungen. Entsprechend ist es wichtig, dass der SNF Strukturen stärkt, die eine nachhaltige Personalpolitik der Hochschulen unterstützt.

Massnahme (3.2): Die Projektförderung wird grundsätzlich für alle promovierten Forschenden geöffnet.

Begründung: Durch eine Ausweitung der Projektförderung auf alle promovierten Forschenden wird diesen zügiger eine unabhängige Forschungsposition ermöglicht. Die Forschenden wiederum würden dadurch für die Hochschulen attraktiver, weil sie nach der Promotion Projektmittel selbstständig einwerben und mitbringen können. Artikel 4 Absatz 2 des SNF Reglements über die Projektförderung muss entsprechend angepasst werden.

Massnahme (3.3): Die Overhead-Kosten an Hochschulen, welche durch die Personen- und Projektförderung des SNF entstehen, werden umfänglicher durch den SNF gedeckt.

Begründung: Für eine solide Hochschullandschaft in der Schweiz ist es mittel- und langfristig essentiell, dass die Drittmittelfinanzierung nicht weiter von der Grundfinanzierung der Hochschulen abschöpft, was insbesondere zu Lasten der Hochschullehre geht.

Grundsatz (4): Die Hochschulpolitik ist breit abgestützt, transparent und verbindlich.

Massnahme (4.1): Die gesamtschweizerischen Dachverbände der Studierenden und des Personals der Hochschulen werden in die Arbeitsgruppe mitaufgenommen, die mit der Ausarbeitung des Entwurfs der BFI Botschaft beauftragt ist. Für die Vernehmlassung wird zudem die Adressatenliste um die Hochschulverbände ergänzt.

Begründung: Die BFI Botschaft ist ein entscheidendes Koordinations- und Planungsinstrument für die Hochschullandschaft Schweiz. Um langfristig die Qualität der Lern- und Arbeitsbedingungen an Schweizer Hochschulen zu sichern und zu verbessern, ist es wichtig, dass die Dachverbände der Studierenden und des Personals der Hochschulen an der Ausarbeitung der Inhalte der BFI Botschaft beteiligt werden. So würde sichergestellt, dass die Massnahmen und Zielsetzung eng mit den Arbeits-, Lern- und Lehrrealität abgestimmt sind und dass zeitnah auf Probleme, Bedürfnisse oder Missstände reagiert werden kann. Diese Beteiligung stärkt entsprechend die Kohärenz, fördert Synergien und stellt sicher, dass das Lehr- und Forschungspersonal wie auch die Studierenden sich aktiv in die Gestaltung der Hochschullandschaft einbringen können, was gerade mit Blick auf die gesellschaftlichen Herausforderungen zentral sein wird. Durch den aktiven Austausch und Einbezug können Massnahmen und Zielsetzungen der BFI Botschaft im Interesse aller Betroffenen besser abgestimmt werden.

Massnahme (4.2): Um die BFI Botschaft zu stärken, wird in der jeweils Folgenden der Abschnitt über die letzte Periode erweitert. Darin wird transparent offengelegt, welche Ziele und Massnahmen die Hochschulen umgesetzt haben, und Abweichungen werden ausführlich begründet. Die Umsetzung der BFI Botschaft wird systematisch durch eine Audit-Stelle überprüft.

Begründung: In der BFI Botschaft wird jeweils für eine Vierjahresperiode die finanzielle Verteilung von Bundesgeldern festgelegt, die strategische Ausrichtung der Hochschulen erarbeitet, Handlungsfelder abgesteckt und Ziele definiert. Doch ist die tatsächliche Umsetzung nicht immer gegeben und die Verbindlichkeit dieser Vorgaben unklar. Für eine Stärkung der BFI Botschaft sowie für eine bessere Transparenz im Einsatz der Bundesgelder sollen die Hochschulen jeweils detailliert darlegen, wie die vorgegebenen Massnahmen umgesetzt wurden und welche Ziele erreicht bzw. nicht erreicht wurden.

Massnahme (4.3): Die Datenerhebung des Bundesamt für Statistik (BFS) wird im Hinblick auf den Mittelbau der Schweizer Hochschulen verbessert.

Dazu wird die Datengrundlage in folgenden Kategorien verbessert:

- bessere Differenzierung in der Kategorie "Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende" in drei Kategorien für den befristet angestellten Mittelbau (Doktorierende, Postdocs/Oberassistenten, befristete wissenschaftliche Mitarbeitende)
- bessere Granularität in der Kategorie Teilzeitanstellung (in 5% Schritten)

Zusätzlich werden folgende Kategorien neu erfasst:

- Diversitätskriterien (Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Migrationsstatus, sexuelle Orientierung, ethnische und religiöse Zugehörigkeit sowie kulturelle Selbstzuordnung)
- Doktoratsdauer nach Hochschulen und Disziplinen
- Abbruch- und Abschlussquoten nach Hochschulen und Disziplinen

Begründung: Bislang sind die gesamtschweizerisch erfassten Daten zum Mittelbau nicht präzise genug. Eine Erweiterung der Datenlage liefert die notwendige Basis für eine systematische Begleitung der Hochschulentwicklung und der Umsetzung von Policies zu Inklusivität und Gleichstellung. Beispielsweise durch die genauere Differenzierung in der Mittelbaukategorie (Doktorierende, Postdocs, wissenschaftliche Mitarbeitende) wird eine bessere Granularität gewährleistet, was wiederum einen differenzierteren Einblick in gängige Einstellungsmodalitäten (Teilzeitanstellung) verschafft.